南薩地区衛生管理組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日
令和 8 年 3 月 31 日変更
南薩地区衛生管理組合
管理者　本坊　輝雄

南薩地区衛生管理組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 19 条に基づき、南薩地区衛生管理組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

なお、本組合は、平成 19 年４月に発足し、枕崎市、日置市、南さつま市、南九州市（知覧町、川辺町）の４市で構成する衛生に関する事務組合である。職員については、構成市からの派遣職員である。しかし、本組合採用の会計年度任用職員がいることなどから、次のように計画する。

１．計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和 13 年３月 31 日までの５年間とする。

２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を実施することとしている。

３．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 19 条第３項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 現状把握（令和７年度）

令和８年３月31日現在の職員数

区　　分	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
職　　員	５ 名	83.3 %	１名	16.7 %	６ 名
会計年度任用職員	２ 名	66.7 %	１名	33.3 %	３ 名

① 採用した職員に占める女性職員の割合

常勤の職員は、構成市からの派遣職員であるため、採用はない。

会計年度任用職員は３名で、うち女性は１名である。現在は欠員が生じたときのみ採用で、今年度の採用はない。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

常勤の職員は、男女とも概ね３年であるが、構成市の派遣職員のため、構成市の人事によるものである。

会計年度任用職員は、男女とも概ね３年で、男女の差異はない。

③ 年次有給休暇の平均取得状況

区　　分	男性	女性	全体	
	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得率
職　員（R7年分）	10.8日	16.0日	11.7日	29.7%
会計年度任用職員（R6年度分）	19.0日	19.8日	19.3日	74.0%

④ 職員一人当たりの超過勤務時間

常勤の職員や会計年度任用職員の女性職員の超過勤務時間は、ほとんどない。

⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある女性職員はいない。全体でも、管理的地位にある職員は、事務局長１名であり、南さつま市派遣職員で、構成市の人事によるものである。

⑥ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

管理職を除き、係長級以上の職員が２名で、うち女性が０名である。

⑦ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

対象職員は、在籍していない。

⑧ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

対象職員は、在籍していない。

(2) 目標

① 採用

派遣職員について、現在の女性割合を下回らないように努力する。

会計年度任用職員採用について、女性退職補充は、女性を採用するように努力する。

会計年度任用職員採用試験について、女性が受験申込しやすいようにする。

② 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

女性職員の割合について、現在の女性割合を下回らないように努力する。

③ 継続就業及び仕事と家庭の両立

年次有給休暇、特別休暇及び育児休業を職員が取得しやすいように努力する。

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得しやすいように努力する。

④ 年次有給休暇関係

職員の年次有給休暇について、令和７年の平均取得率の実績 29.7%を下回らないように努力する。

会計年度任用職員の年次有給休暇について、取得率を 100%にするよう努力する。

４．女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

３．で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、本組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

① 採用　継続

派遣職員については、構成市と協議、調整しながら実施する。

会計年度任用職員の採用に当たっては、各構成市の広報等を活用や、ハローワーク等の求人申込などを利用して、仕事と子育てに励む女性が活躍できる職場であることなど

の周知を行う。

② 配置・育成・教育訓練及び評価・登用　継続

女性職員の登用については、構成市と協議、調整しながら実施する。

③ 継続就業及び仕事と家庭の両立　継続

女性職員の仕事と家庭の両立はもちろん、男性職員の育児参画を推進し、子育て目的の特別休暇の活用や年次有給休暇の取得の促進を行う。

出産・育児を控えている職員に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言等を行う。

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に必要な支援を行う。

④ 年次有給休暇の取得促進　継続

職員の健康管理をはじめ子育て支援、ワーク・ライフ・バランスの確保の観点から、職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進する。

年次休暇の取得目標を 10 日以上と定め、計画的な取得ができるように各職員に対し、計画的な年次有給休暇の取得を促すよう努める。

会計年度任用職員の年次有給休暇については、完全取得に向けて、取得しやすい職場環境に努める。

（以上）